



Labour

Travail

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Nobody Expects to Lose Their Job

Ensuring that termination of employment is done with respect and dignity is of the utmost importance. All workers deserve to have appropriate notification and compensation when their job is terminated.

Canada Labour Code

Termination of employment for federally regulated workplaces is covered by the *Canada Labour Code*. The Code is administered by Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program.

Code provisions are minimum standards only and do not interfere with additional rights or enhanced benefits established by collective agreement, private arrangements or employer policies.

The *Canada Labour Code* covers all employees and employers who work within the federal jurisdiction. This includes some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

Responsibilities of the Employer

When terminating the employment of one or more workers, an employer must follow specific procedures to ensure that individuals are given ample notice or appropriate compensation in lieu of notice.

Notice of Termination

Workers are entitled to a written notice of the employer's intention to terminate their employment, at least two weeks before the date specified in the notice. In lieu of such notice, workers are entitled to two weeks of wages at their regular rate.

Group Termination

A group termination is a situation where 50 or more workers from a single establishment are dismissed simultaneously or within a four-week period. In such cases, employers must give notice of a group termination at least 16 weeks before the date the termination commences to:

- the Minister of Labour;
- the Canada Employment Insurance Commission;

- the union certified to represent any worker in the group whose employment is being terminated; and
- any worker in the group whose employment is being terminated who is not represented by a trade union.

In most cases, an employer will be required to establish a committee to develop an adjustment program to avoid or minimize the impact of a group termination, and help workers find other employment.

Severance Pay

A worker must have completed at least 12 consecutive months of continuous employment to qualify for severance pay. Severance pay is the equivalent of two days pay at the worker's regular rate for each complete year of employment, with a minimum benefit equivalent to five days of wages.

Layoffs

A layoff is considered a termination of employment if the employer has no intention of recalling the worker to work. In such a case, employers have responsibilities and obligations to the workers usually associated with the termination of employment.

There are circumstances when a layoff is not considered a termination of employment, for example when it is the result of a strike or lock-out, or when the layoff is for three months or less. In most cases, if an employer is unable to recall a worker after a layoff in the above situations, the layoff becomes an individual termination of employment.

Compliance

The Code contains provisions designed to support voluntary compliance, which the Labour Program promotes using a range of tools and techniques. If required, it responds to non-compliance situations through various voluntary and non-voluntary measures.

Termination and severance provisions help protect workers from sudden changes in employment and provide security during these transitions.

To find out more, call toll-free **1-800-641-4049** or visit **labour.gc.ca**.



Travail

Labour

CESSATION D'EMPLOI

Personne ne s'attend à perdre son emploi

Il est primordial que la cessation d'emploi se fasse dans la dignité et le respect. Tous les travailleurs ont le droit d'être informés en temps opportun de leur cessation d'emploi et de toucher l'indemnité appropriée.

Code canadien du travail

Le *Code canadien du travail*, qui est administré par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, prévoit des dispositions à l'égard de la cessation d'emploi des travailleurs assujettis à la législation fédérale.

Le *Code* ne définit que des normes minimales qui ne font pas obstacle à des droits ou avantages supplémentaires accordés en application de conventions collectives, d'ententes privées ou de politiques de l'employeur.

Le *Code* vise tous les employés et tous les employeurs qui travaillent dans les secteurs de l'économie relevant de la compétence fédérale. Cela inclut quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

Responsabilités de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs, il doit suivre des procédures précises qui font en sorte qu'un préavis raisonnable leur soit donné ou qu'une indemnité appropriée leur soit versée.

Avis de cessation d'emploi

Tout travailleur a le droit de recevoir un préavis écrit d'au moins deux semaines l'informant de l'intention de l'employeur de mettre fin à son emploi. Dans les cas où un tel avis n'est pas fourni, les travailleurs ont droit à une rémunération correspondant à deux semaines de travail payées au taux normal.

Licenciement collectif

On parle de licenciement collectif lorsqu'un groupe de 50 travailleurs ou plus d'une même entreprise sont licenciés simultanément ou dans une période de quatre semaines. Dans de tels cas, les employeurs doivent envoyer un avis au moins 16 semaines avant la date du premier licenciement :

- au ministre du Travail;
- à la Commission de l'assurance-emploi du Canada;
- au syndicat représentant tout travailleur touché par le

licenciement collectif;

- à tout travailleur touché par le licenciement collectif mais qui n'est pas représenté par un syndicat.

Dans la plupart des cas, l'employeur doit former un comité chargé d'élaborer un programme d'adaptation pour éliminer la nécessité du licenciement collectif ou réduire au minimum les conséquences de cette mesure, et aider les travailleurs à trouver un autre emploi.

Indemnité de départ

Le travailleur doit compter au moins 12 mois consécutifs de service continu pour le même employeur afin d'avoir droit à une indemnité de départ. Cette indemnité correspond à deux jours de salaire; elle est calculée suivant le taux normal de rémunération du travailleur pour chaque année de service complète et elle ne doit pas être inférieure à l'équivalent de cinq jours de salaire.

Mise à pied

Une mise à pied est considérée comme une cessation d'emploi si l'employeur n'a pas l'intention de rappeler au travail les travailleurs visés. Dans de tels cas, l'employeur a, à l'égard des travailleurs, les mêmes responsabilités et obligations que celles qui lui incombent en cas de cessation d'emploi.

Il existe des circonstances où une mise à pied n'est pas considérée comme une cessation d'emploi, notamment lorsqu'elle découle d'une grève ou d'un lock-out ou lorsqu'elle est d'une durée de trois mois ou moins. Dans la plupart des cas, si l'employeur ne peut pas rappeler le travailleur au travail après une mise à pied (dans les circonstances décrites ci-dessus), la mise à pied devient alors un licenciement individuel.

Conformité

Le *Code* renferme des dispositions conçues pour appuyer et encourager la conformité volontaire. Le Programme du travail utilise divers outils et techniques pour favoriser le respect volontaire de ces dispositions. Au besoin, il règle les cas de non-conformité au moyen de différentes mesures volontaires ou obligatoires.

Les dispositions relatives au licenciement et à la cessation d'emploi protègent les travailleurs contre tout changement soudain de leur situation d'emploi et leur assurent une sécurité pendant ces transitions.

Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez travail.gc.ca.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, 12e étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-77/2010 • ISBN : 978-1-100-51339-3